CEU

SÉPTIMO CONSEJO ASESOR EMPLEABILIDAD

NOTA: Tal y como acordamos durante la sesión, en esta ocasión este documento será únicamente para consumo interno de los consejeros. Este informe no se difundirá a terceros a través de la web CEU-Emplea.

Encuesta de satisfacción Consejo Asesor de Empleabilidad

Tras seis sesiones de consejo hemos realizado una encuesta a nuestros miembros del Consejo Asesor para poder evaluar su satisfacción general, la valoración sobre el cumplimiento de objetivos y recoger sus impresiones y tenerlas en cuenta en el desarrollo futuro del consejo.

La satisfacción es alta en cuanto a los temas tratados, desarrollo y frecuencia de sesiones, utilidad de la documentación ofrecida, organización de las sesiones y apoyo por parte del equipo CEU, localización de los eventos y restauración. La repercusión en medios y canales de comunicación se considera tan solo adecuada siendo éste uno de los principales puntos de acción en adelante.

La recomendación de participación en el consejo es de un 100% y ya se están incorporando algunas propuestas como el envío previo de la información de apoyo para el consejo. Por otra parte se está valorando la incorporación al consejo de otros miembros y representación de nuevos sectores así como llevar adelante la idea inicial de dar voz a los alumnos en el consejo.

Breve actualización del estado del borrador del Estatuto del Becario

Desde el C.A.E se continúa prestando gran atención a la evolución de los acontecimientos sobre la posible aprobación del Estatuto del Becario.

Tras conocerse el último borrador del Estatuto del Becario de fecha 5 de junio de 2023 (que limita la duración de las practicas extracurriculares a un máximo de 480 horas durante todo el ciclo educativo) CRUE emitió un comunicado (de fecha 10 de junio) manifestando su oposición al mismo, por constituir una amenaza para el modelo de prácticas vigente en el sistema universitario español.

Como se cita en dicho comunicado "Las prácticas de estudiantes universitarios son un asunto estrictamente académico y no entendemos por qué razón sindicatos y patronal tienen que pactar su régimen jurídico… es un asunto exclusivamente académico cuya competencia reguladora recae en el Ministerio de Universidades y en las propias universidades."

Tras unos meses de silencio sobre esta cuestión, lamentablemente informamos de que en el acuerdo de Gobierno entre PSOE y Sumar, en su página 11, afirman lo siguiente: "Aprobaremos el estatuto del becario".

Nos enfrentamos a un tema de enorme importancia y trascendencia para los estudiantes que condicionará su empleabilidad. El Consejo Asesor de Empleabilidad, fiel a su compromiso y responsabilidad con la empleabilidad de nuestros jóvenes, propone realizar un comunicado manifestando su oposición a la aprobación del Estatuto del Becario, al que intentaremos que se sumen CEOE, CEPYME, asociaciones de estudiantes como CREUP y las principales asociaciones de Dirección de Recursos Humanos. Jorge Hernández se comprometió a plantearlo en DCH y Carlos Morán en AEDIPE y AEDRH.

Comisión de Empresabilidad

El tema principal de la sesión es la actualización del estado de la Comisión de Empresabilidad, que desde la última sesión ha avanzado mucho en contenidos.

Como punto de partida, recordamos que la Comisión de Empresabilidad tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de los alumnos, independientemente de la rama de estudios elegida, por medio del desarrollo de sus competencias y su conocimiento sobre el mercado laboral y el funcionamiento de la empresa. Se trata de construir un **programa formativo** (integrado o no en las titulaciones) para dotar de herramientas a los alumnos en su entrada al mercado laboral, **tanto en la fase de la búsqueda de empleo, como en la de incorporación al primer puesto de trabajo.**

Se han celebrado 6 sesiones; algunas de las ellas en las sedes de las empresas que conforman la Comisión **(BBVA, Mapfre, Airbus, Ilunion, Vodafone, Garrigues** y la reciente incorporación de **Randstad)**. La próxima reunión se celebrará el 29 de noviembre en la Fundación del CEU.

CONTENIDO DEL CURSO

La arquitectura de contenidos se ha organizado en torno a cuatro bloques de conocimiento que se distribuyen a lo largo de los cuatro cursos del Grado: **habilidades intrapersonales, competencias transversales o *soft skills*, entorno profesional y perfil profesional.**

Desde una perspectiva global del programa y, por razones obvias, se han considerado prevalentes los contenidos más personales durante los primeros años, y, en los años finales, los contenidos más orientados al mundo profesional.

Se ha buscado un **enfoque práctico y atractivo para el alumno** al establecer los tiempos de carga lectiva, así como cercano a sus modos de relacionarse con el mundo.

El programa deberá complementarse con acciones y mecanismos que nos permitan llevar el **conocimiento empresarial** a los alumnos, así como acercar a éstos a las entidades empleadoras, lo cual permitirá incrementar su criterio a la hora de elegir el destino de su actividad profesional. Para ello, se prevén visitas a entidades empleadoras, eventos de presentación de entidades en auditorio, masterclass de Presidentes y CEO's de entidades…

En relación con los 4 bloques en los que se ha estructurado el programa, conviene precisar algunas cuestiones:

1. Las habilidades intrapersonales

Han de trabajarse a lo largo de todo el programa en un proceso continuo en el que se establezca un punto de partida y, a partir de él, se trace un **plan de acción individual para cada alumno**, supervisado por las figuras de un **tutor** y de un **mentor**, ambos con formación específica para ello.

El punto de partida ha de ser objetivo y basarse en una evaluación de habilidades homologada a los efectos pretendidos. En estos momentos en USP CEU se utiliza la **metodología PDA (*Personal Development Analysis*)**, que es una evaluación psicométrica en línea que analiza y describe el perfil conductual de las personas. Es fácil de usar y permite identificar motivadores, tendencias naturales de comportamiento y, además, predecir comportamientos en entornos laborales.

Adicionalmente, se ha considerado adecuado realizar **otras dos evaluaciones objetivas externas**, tanto para evaluar condiciones personales para el **liderazgo** como manejo del idioma **inglés**, en este caso tanto al inicio como al final del programa, pero sin establecer un plan de mejora, al considerar que esta materia debe quedar bajo la responsabilidad del alumno.

Otras habilidades que se han considerado trabajar de manera común, así como aspectos vinculados a este bloque, y a los que se ha asignado carga lectiva son: Concepto y proceso de Autoconocimiento, habilidades sociales o intrapersonales; gestión emocional, empatía, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad, actitud de aprendizaje continuo, la identidad digital: riesgos y oportunidades, la protección de datos y la seguridad de la información.

2. Las Competencias transversales (*"soft skills"*)

En este bloque, se ha intentado establecer una correlación entre las competencias identificadas por el **Consejo Asesor** y aquellas que entidades de reconocido prestigio mundial tienen ordenadas y relacionadas, utilizando para ello el modelo del ***"World Economic Forum"***. Ello permite homologar la materia trabajada frente a cualquier sistema de competencias y facilita la comprensión y acceso a proveedores de formación.

Las competencias que se han incluido en el programa son: Habilidades de comunicación; escrita y verbal, gestión de tiempo, trabajo en equipo, análisis y pensamiento crítico, razonamiento, resolución de problemas y toma de decisiones, organización del trabajo y eficiencia, negociación y persuasión, liderazgo, metodologías de innovación y manejo de situaciones de conflicto.

3. El entorno profesional

Este bloque pretende dar a conocer al alumno la riqueza y amplitud que se abre tras la realización de sus estudios, generando criterio respecto a **sectores económicos y tipo de actividad** en la que luego desempeñarse. Las materias identificadas son: tipología de actividad profesional, tipología de sectores económicos, foco en la Empresa: conceptos de cultura, estrategia, sostenibilidad (ESG), diversidad, equidad e inclusión, conceptos laborales, foco en la Gran Empresa: organización, funciones, tipología de puestos de trabajo, metodologías de trabajo y nuevas tecnologías.

4. El perfil profesional

Por último, el objeto de este bloque es ayudar al alumno a aproximarse a ese mundo profesional y tener nociones básicas de los siguientes conceptos: Portales de Empleo, becas y oportunidades internacionales, redes sociales profesionales (con especial foco en LinkedIn), perfil profesional: CV, referencias, *elevator pitch*, procesos de reclutamiento y selección, prácticas empresariales, acceso a un empleador y proceso de *onboarding*, marca personal y *networking*.

Integración del programa en los Grados

El diseño del programa será secuencial durante 4 cursos, con una parte online. Se concibe como un título académico propio del CEU. Si bien ello le quita "oficialidad", son mayores las ventajas que obtenemos en términos de flexibilidad, agilidad en su impartición, revisión, modificación, o profesorado, entre otros aspectos a tener en cuenta.

En una primera fase, el programa está concebido para la obtención de créditos académicos, **6 ECTS** en concreto, que equivalen a 60 horas de formación. Ello se considera crítico para que el programa sea asumido por los alumnos. En una segunda fase, el objetivo es incluir esta formación en los **planes de estudio** de cada Grado, vinculando los módulos del programa con asignaturas de los grados. Asimismo, más adelante se harán las modificaciones necesarias en los contenidos para que se adapten mejor a las particularidades de algunas titulaciones.

Se ha considerado una carga lectiva de 30 horas año, suficiente para impartir los contenidos identificados pero coherente y adaptado al esfuerzo lectivo total del alumno.

Estado actual

Es clave construir el programa definitivo junto a las universidades CEU. Se ha compartido el trabajo realizado por la Comisión de Empresabilidad con las 4 universidades y el 24 de noviembre tendremos una reunión de puesta en común. Hemos recogido lo que cada universidad tiene implementado en la materia y queremos aprovechar e incorporar lo que ya está funcionando con éxito.

Actualmente nos encontramos en fase de dimensionar los recursos que necesitamos para la puesta en marcha del programa el próximo curso en formato piloto. Y decidir si se lanza en una o más facultades por universidad.

Comenzará en el primer curso del grado, pero hemos de dar respuesta a los alumnos de los cursos posteriores que también quieran realizar el programa.

Asimismo, estamos en búsqueda de un director del programa, necesitamos darle un nombre al programa y valorar qué otras empresas se pueden sumar. En este sentido, se incorpora una persona de GSK al equipo de la Comisión de Empresabilidad.

CEU